

Павлов Валерий Павлович

Философские основания менеджмента: деятельностный подход

Специальность 09.00.11 - социальная философия

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата философских наук

Казань - 2004

Диссертация выполнена на кафедре философии Казанского государственного
технического университета им.А.Н.Туполева.

Научный руководитель:

доктор философских наук, профессор Солодухо Натан Моисеевич.

Официальные оппоненты:

доктор философских наук, профессор Бессонова Людмила Александровна.

кандидат философских наук, доцент Степаненко Герман Николаевич.

Ведущая организация:

Казанская государственная сельскохозяйственная академия.

Защита состоится 27 января 2005 года в 14 часов на заседании диссертационного
совета Д 212.081.16 при Казанском государственном университете. Адрес:
420008, Республика Татарстан, г.Казань, ул.Кремлевская, д.18, корпус 2, ауд.215.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Казанского государственного
университета.

Автореферат разослан 25 декабря 2004 г.

Ученый секретарь диссертационного
совета, кандидат философских наук,
доцент

Гизатова Г.К.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В настоящее время под менеджментом понимают прежде всего управление в социальной сфере, а именно, управление организациями, их звеньями и работниками. Необходимость теоретических исследований по менеджменту не подлежит сомнению, ведь вся наша жизнь связана с организациями, занимающимися управленческой деятельностью, от которой зависит не только благосостояние, но и состояние духа в стране.

В то же время существует большое количество подходов, школ и направлений в менеджменте, которые имеют различные трактовки управленческой деятельности. Это состояние теории менеджмента американский исследователь Г.Кунц назвал управленческими "джунглями". Такое разнообразие не способствует повышению эффективности работы организаций, поэтому он предложил разработать общую теорию менеджмента.

Несмотря на многочисленные попытки решить проблему создания общей теории менеджмента, до сих пор нет существенных успехов в этом направлении, что объясняется отсутствием адекватной методологической базы. Для развития методологии менеджмента актуальное значение имеет философский анализ этой проблемы.

Методологической основой, базой создания общей теории менеджмента до недавнего времени служили эмпиризм и прагматизм как ведущие философские течения в США и Великобритании. Соединенными Штатами был накоплен большой эмпирический материал в области менеджмента, который позволил к середине 70-х годов разработать несколько частных теорий, приведших к возникновению ряда школ: классической, эмпирической, человеческих отношений, социальных систем. Были созданы основные подходы к управлению: целевой, системный, ситуационный, а также концепция организационного развития, продолжающая традиции школы человеческих отношений. Реинжиниринг бизнес-процессов - последнее достижение менеджмента в XX веке - был предложен М.Хаммером и Дж.Чампи в США в 90-х годах. Однако ни одно из перечисленных

101 концептуальных направлений не может служить надежной методологической
102 основой общей теории менеджмента и, соответственно, нельзя сказать, что су-
103 ществует адекватная философия менеджмента.

104 **Степень научной разработанности проблемы.** Проблемой управления
105 начали заниматься еще древнекитайские и древнегреческие философы, такие как
106 Конфуций и Сюнь Цзы, Платон и Аристотель. Но методологическая основа стала
107 закладываться только с развитием немецкой классической философии, с того
108 момента, когда деятельность стала исследоваться сначала И.Кантом как принцип
109 активности познающего субъекта, затем И.Фихте, рассматривающим деятель-
110 ность как основу культуры. Наибольшую силу концепция деятельности приобрела
111 в качестве объяснительного принципа в работах Гегеля и К.Маркса.

112 С другой стороны, возникновение в начале XX века менеджмента как сферы
113 управления производственными предприятиями Северной Америки и Европы
114 было основано на трудах А.Файоля, Ф.Тейлора, Г.Форда, К.Адамецки и привело к
115 формированию классической школы.

116 Теория менеджмента, основываясь на социологических работах М.Вебера и
117 системном труде А.А.Богданова, получила неожиданный поворот в своем раз-
118 витии в 20-х годах XX столетия, а именно: появилось классическое понимание
119 бюрократической системы управления, и была создана теория организаций на
120 основе системного подхода.

121 Стремительный рост числа исследований, главным образом американских
122 авторов, таких как Ч.Барнард, Э.Мэйо, К.Левин, Д.Макгрегор, Ф.Герцберг,
123 Р.Лайкерт, П.Дракер, К.Арджирис, Э.Деминг, Г.Минцберг, У.Беннис, Ф.Селзник,
124 Г.Ливитт, привел к созданию таких направлений, как школа человеческих отно-
125 шений, эмпирическая школа и школа социальных систем.

126 Появление системного, целевого и ситуационного подходов в управлении ор-
127 ганизациями в послевоенное время существенно расширило сферу влияния ме-
128 неджмента.

В 60-х годах в Советском Союзе также были выполнены работы, касающиеся методологических вопросов управления производственными предприятиями. Среди авторов можно назвать Г.Х.Попова, Д.Гвишиани, Б.З.Мильнера, В.С.Рапопорта, Л.И.Евченко, В.Н.Федотова.

С 70-х годов в СССР стали активно развиваться методологические основы деятельностного подхода в работах философов Н.Н.Трубникова, Э.Г.Юдина, Г.П.Щедровицкого, А.С.Арсеньева, Г.С.Арефьевой, Л.П.Будевой, М.С.Каган, В.Ж.Келле, М.Я.Ковальзона, А.М.Коршунова, А.П.Огурцова, Ю.К.Плетникова, В.П.Фотанова, Б.Г.Юдина и психологов А.Н.Леонтьева, П.Я.Гальперина, В.В.Давыдова.

Работы ведущих американских, английских и японских исследователей начала XXI века У.Бенниса, Т.Питерса, Р.Кантер, П.Сенге, К.Бартлетта, С.Гошала, Г.Хамела, К.Прахалада, Ч.Ханди, Й.Нонака и Х.Такеучи обеспечили не только достижение практических результатов, но и приобрели теоретическое значение с точки зрения решения методологических проблем менеджмента.

Философской базой разработки менеджмента служат работы отечественных философов Г.П.Щедровицкого, Э.В.Ильенкова, П.В.Копнина, В.Н.Сагатовского и западноевропейских философов К.Поппера, Х.Гадамера, Р.Коллингвуда.

Объект исследования и предмет исследования. Объектом диссертационного исследования является менеджмент как теория управления, предметом исследования - деятельностные аспекты процессов и компонентов менеджмента.

Цель и задачи исследования. Целью данной работы является философский анализ менеджмента и построение концептуальной методологической основы общей теории менеджмента на базе деятельностного подхода. Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

1) провести социально-философский анализ деятельности, деятельностного подхода и взаимодействия компонентов деятельности: ситуаций, целей, задач, решений;

2) выявить уровни организации управленческой деятельности и их компоненты;

3) определить влияние социально-психологического аспекта на организационные процессы менеджмента;

4) исследовать аксиологическое и праксеологическое значение концепции эффективности для методологического обоснования общей теории менеджмента.

Методологические и теоретические основы исследования. Методологической основой служат: философские диалектические принципы единства логического и исторического; всеобщего, особенного и единичного; диалектика субъекта и объекта; деятельностный подход; системный подход; принципы междисциплинарного ситуационного подхода. Теоретико-методологической базой исследования являются работы представителей отечественной философии Г.П.Щедровицкого, Э.В.Ильенкова, В.А.Лекторского, В.В.Давыдова, М.Я.Ковальзона, П.В.Копнина, Н.Н.Трубникова, Э.Г.Юдина, В.Н.Сагатовского, В.С.Библера, Г.С.Батищева.

Научная новизна работы.

1. Дано расширительное толкование структуры деятельности, в которой целенаправленная деятельность является одной из четырех взаимодействующих составляющих частей: ориентационной, целенаправленной, исполнительской и спонтанной. Такая трактовка деятельности позволяет объяснить возникновение и взаимосвязь различных компонентов целенаправленной деятельности: ситуацию, цель, задачу и решение.

2. Объяснены причины отсутствия общей теории менеджмента, заключающиеся в слабой философской базе менеджмента как науки. Ориентация на эмпиризм, принятая в американских и английских концепциях менеджмента, сужает возможности создания методологического основания для разработки общей теории. Европейская же наука, обладающая более сильными философскими

традициями, не имеет такого богатого эмпирического опыта как американский менеджмент.

3. Предложена новая интерпретация управленческой деятельности и процессов менеджмента на основе концептуального анализа деятельности в целом. При описании управленческой деятельности выделено пять уровней менеджмента: организационный мир, организация как система, группа индивидов как часть организации, индивиды как участники управленческой деятельности, идеальные компоненты менеджмента. Новое понятие, "организационный мир", рассматривается как совокупность всех организаций, а также факторов и условий, влияющих на них. Другое понятие - "идеальные компоненты менеджмента" - определяется как идеальные конструкторы внутреннего мира человека, используемые в процессе управленческой деятельности.

4. Выявлена особая роль менталитета как социально-психологического феномена, влияющего на менеджмент. Обобщены характерные черты российского менталитета, которые находят свое отражение в результатах управленческой деятельности. Обращено внимание на механизм менталитетных реакций в отношениях между менеджерами и персоналом организаций.

5. Разработана новая концепция эффективности как ядра в общей теории менеджмента. Выявлены особые формы эффективности, находящиеся во взаимодействии, которое выражается в связях влияния и задержках времени воздействия. Исследование взаимодействия приводит к выводу о приоритетном значении социальной эффективности в долговременном аспекте. Полное пренебрежение социальной эффективностью, которая является стержневой, неизбежно приводит к низкой общей эффективности организаций.

Основные положения исследования, выносимые на защиту.

1. В содержание понятия деятельности предлагается включать наряду с сознательной и целенаправленной составляющими бессознательные и спонтанные компоненты, взаимосвязанные с рациональной стороной деятельности человека.

214 Это понимание позволяет выделить в динамической структуре деятельности че-
215 тыре составляющие части: целенаправленную, спонтанную, ориентационную и
216 исполнительскую, а также рассмотреть управленческую деятельность как вид
217 деятельности, учитывая ряд перечисленных компонентов. При этом *деятель-*
218 *ность* понимается как социальная активность субъекта, представляющая собой
219 совокупность ориентационных, целеполагающих, целенаправленных и исполни-
220 тельских действий, происходящих осознанно или бессознательно, связанных с
221 естественными природными процессами и социальными взаимодействиями
222 других субъектов и приводящих к результатам и последствиям.

223 2. Специфика деятельностного подхода состоит в том, что его центральным
224 понятием служит "деятельность", с которой связаны понятия "активность",
225 "цель", "средство", "результат", "объект" и "субъект", "отношение", "ситуация",
226 "виды деятельности". Деятельностный подход является связующей основой для
227 использования системного, ситуационного и антропологического подходов в
228 менеджменте через понятия "система", "ситуация" и "менталитет". Через виды
229 деятельности с деятельностным подходом связано "*управление*", которое опре-
230 деляется как целенаправленная деятельность субъекта, заключающаяся в ис-
231 пользовании средств и методов воздействия на объект для достижения намечен-
232 ного результата.

233 3. Вводится понятие "организационный мир", под которым понимается со-
234 вокупность всех организаций независимо от территориальных и национальных
235 границ, а также совокупность факторов и условий, воздействующих на них.
236 Научно-технический прогресс изменяет организационный мир, в котором воз-
237 растает роль человека в организации и усложняется организационная среда.

238 Предложено понятие "идеальные компоненты менеджмента", которые
239 определяются как идеальные конструкторы сознания человека, влияющие на эф-
240 фективную управленческую деятельность. К таким компонентам отнесены идеи,
241 принципы, информация, знания, опыт, решения. В целом, главную роль среди
242 всех компонентов играют идеи как источник возникновения принципов, вопро-

сов, решений. В управленческой деятельности наиболее важным компонентом являются решения, которые связывают вместе информацию и действия.

4. Дано определение менталитета: "Менталитет - это исторически сложившийся социально-психологический феномен массового сознания людей, заключающийся в стереотипных реакциях и установках на жизненные ситуации". Социально-философская значимость менталитета заключается в обеспечении требуемого уровня эффективности менеджмента в стране. Учет характеристик менталитета позволяет определить политику государства в области менеджмента: разработку концепции развития отечественного менеджмента, выбор направления прикладных исследований и заимствования управленческого опыта, определение механизмов конкуренции и сотрудничества с фирмами других стран, разработку программ профессионального обучения менеджеров.

5. Предлагается концепция эффективности менеджмента, служащая методологической основой для теорий менеджмента. Методологическое значение разработки проблемы эффективности заключается в выявлении ее аксиологической значимости. Эффективность понимается как ценностная характеристика деятельности, проявляющаяся в менеджменте в степени достижения цели и результативности управления.

Научно-практическая значимость диссертации. Теоретическая значимость исследования состоит в определении соотношения между компонентами деятельности - решением задач, принятием решений, ситуационным анализом, видом деятельности; в определении идеальных компонентов менеджмента; в оценке влияния менталитета на менеджмент; в разработке концепции эффективности менеджмента организации.

Результаты исследования могут быть использованы в качестве философско-методологической основы при разработке общей теории управления в социальной сфере, в учебном процессе при изложении общего курса философии в темах "Социальная философия", "Философская антропология", "Экологическая философия", в специальном курсе "Философия менеджмента", а также в практике

преподавания курсов по менеджменту: "Теория организации", "Организационное поведение".

Апробация результатов работы. Идеи исследования изложены в 10 публикациях и апробированы на выступлениях Всероссийской научной конференции "Перспективы развития современного общества"(Казань, 2000 г.) и Международной конференции "Интеллектуальный потенциал общества и развитие мышления учащихся и студентов" в Торгово-промышленной палате РТ (Казань, 2001 г), на заседании казанского городского философского семинара (2003 г.), на кафедре философии КГТУ им.А.Н.Туполева (2004 г.).

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и библиографического списка использованной литературы. Библиография включает 240 наименований, в том числе 39 источников на английском языке. Объем диссертации составляет 159 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении дается обоснование актуальности темы диссертационного исследования, раскрывается степень разработанности проблемы, формулируются цели и задачи, основные методологические подходы, раскрывается научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе "Философское понимание человеческой деятельности" исследуется эволюция понятия деятельности, деятельностного подхода и предлагается концепция деятельности.

В первом параграфе "Категория деятельности в истории философии и психологии" рассматривается эволюция взглядов философов и психологов на понятие деятельности.

Концептуальные воззрения на деятельность анализируются, начиная с Аристотеля. Показано зарождение понятия активной деятельности в работах Николая Кузанского, Вольтера и Руссо. Становление современного подхода к деятельности рассмотрено в немецкой классической философии Канта, Фихте и Гегеля. Анализируется гегелевская концепция деятельности и основные категории, связанные с деятельностью: цель, средство, результат. Деятельностные основания рассмотрены с позиций М.Вебера и Л.Мизеса.

Широкое распространение технократической интерпретации деятельности привело к существенным негативным тенденциям воздействия научно-технического прогресса на общество и экологическую среду обитания человечества. Сказалось догматическое отношение к классическим философам Гегелю и Марксу. Заметно влияние рационализма Гегеля и абсолютизации понятий, введенных Марксом: труда, соотношения базиса и надстройки, степени управляемости общественными процессами.

Современная философская концепция деятельности рассматривается, исходя из работ Э.Г.Юдина, Н.Н.Трубникова, Г.С.Батищева, К.Х.Момджяна, В.Н.Сагатовского.

Деятельностный подход в отечественной психологии обстоятельно рассмотрен в трудах Л.С.Выготского и С.Л.Рубинштейна, А.Н.Леонтьева, П.Я.Гальперина, В.В.Давыдова. Основное внимание среди концепций деятельности в психологии уделено идеям развития системы деятельностных категорий в последних работах В.В.Давыдова.

Во втором параграфе "Специфика деятельностного подхода" раскрываются главным образом собственные взгляды автора на деятельность, как центральное понятие деятельностного подхода и сам деятельностный подход в современной трактовке.

Предлагается авторское определение деятельности. *Деятельность* - это социальная активность субъекта, представляющая собой совокупность ориентационных, целенаправленных, исполнительских и спонтанных действий, происходящих осознанно или бессознательно, связанных с естественными природными процессами и социальными взаимодействиями других субъектов и приводящих к результатам и последствиям.

До последнего времени "деятельность" понималась как человеческая целенаправленная сознательная активность. Однако, если рассматривать рациональную деятельность человека как систему, то брать ее надо вместе с ее средой: бессознательными, спонтанными процессами и импровизацией.

Противопоставление человеческой и природной активности приводит к тому, что исследование многих важных процессов затрудняется нечетким пониманием границы между природным и искусственным. "Чисто человеческая" деятельность - не более чем абстракция.

В дальнейшем излагается общая концепция деятельности, включающая вопросы решения задач, принятия решений, виды деятельности, ситуационные механизмы. Ставится проблема взаимодействия различных форм и уровней деятельности. Проанализированы процессы возникновения и прекращения вида деятельности, взаимообусловленность функционирования и развития.

Наряду с деятельностным подходом существуют другие общенаучные, общепсихологические и междисциплинарные подходы: системный, синергетический, антропологический, ситуационный, которые можно использовать в менеджменте.

Специфическая особенность деятельностного подхода состоит в том, что это исследовательское направление охватывает комплекс взаимосвязанных понятий, среди которых центральным служит понятие деятельности. С понятием деятельности в деятельностном подходе связаны понятия "активность", "цель", "средство", "результат", "объект" и "субъект", "отношение", "ситуация", "виды деятельности". В свою очередь, через "виды деятельности" с деятельностным подходом связаны "управление", "принятие решений" и "эффективность".

Чтобы решить методологические проблемы менеджмента, необходимо использовать деятельность как центральное понятие, а деятельностный подход как связующую основу для использования системного, ситуационного и антропологического подходов в менеджменте.

Решение задач рассматривается как один из процессов целенаправленной деятельности наряду с принятием решений. Показывается взаимодействие процессов решения задач и принятия решений. Принятие решений описывается в контексте информационных процессов.

Особое место уделяется структуре деятельности, в которой выделяются четыре ее формы: целенаправленная, ориентационная, исполнительская и спонтанная. Между видом деятельности, формой, функцией и процессом устанавливается соотношение.

Параграф завершается анализом ситуаций, ситуационного механизма управления и перспектив деятельностного подхода. Показывается связь задачи, цели и ситуации. Анализируется механизм возникновения ситуаций. Ситуационный анализ рассматривается как отдельный процесс, имеющий статус, аналогичный решению задач и принятию решений.

Деятельность и менеджмент связаны между собой через промежуточное понятие - управление, т.е. управленческую деятельность. По определению автора,

управление - это целенаправленная деятельность субъекта, заключающаяся в использовании средств и методов воздействия на объект для достижения намеченного результата.

Во второй главе "Философское исследование организационных основ менеджмента" проводится анализ развития менеджмента в XX веке и исследуются "идеальные компоненты" менеджмента.

В первом параграфе "Западные и восточные школы управления в социальной сфере" кратко описывается эволюция менеджмента в XX веке.

Менеджмент определяется как деятельность субъекта управления, включающая в себя анализ ситуации, в которой находится субъект; разработку целей и стратегии субъекта на основе результатов ситуационного анализа; эффективное управление поведением подчиненных субъекту людей для достижения целей и реализации стратегии субъекта управления. Под субъектом управления понимается индивид, группа или подразделение, организация, отрасль, государство. Таким образом, менеджмент включает в себя не только управленческую деятельность, но и другие виды деятельности: исследование, проектирование.

Рассматриваются школы управления, сформировавшиеся до середины семидесятых годов в США: классическая школа, школа человеческих отношений, эмпирическая школа, школа социальных систем. Проводится краткий анализ дальнейшего развития подходов в менеджменте до начала XXI века (человеко-системный подход, концепции организационного мира, экономический подход).

Анализируются причины бюрократизма как явления классической школы. Дается критика количественных методов исследования в экономическом и технократическом подходах.

В качестве инструментального средства описания управленческой деятельности вводятся пять уровней менеджмента: индивиды, группы, организации, организационный мир, идеальные компоненты. Новое понятие "организационный мир" вводится для описания совокупности организаций, а также факторов и

условий, воздействующих на них. Понятие "организационного мира" выражает собой множество всех организаций независимо от территориальных и национальных границ, а также совокупность факторов и условий, воздействующих на эти организации.

Во второй половине параграфа анализ дополняется исследованием эволюции и условий развития менеджмента в Китае, Японии и России. Выбор стран основан геополитической позицией этих стран в мире, возникшем после распада СССР. Особое значение уделено философским основам китайского менеджмента. Проанализированы два основных философских направления, имеющих отношение к проблемам управления - конфуцианство и легизм. Конкретно рассмотрены идеи Конфуция и Сюнь Цзы, а также взгляды на управление Шан Яна и особенно Хань Фэя. В заключение дается сравнительная оценка конфуцианства и легизма. Кратко оцениваются достижения японского менеджмента. Анализ менеджмента в России начинается с тектологии А.А.Богданова. Современное состояние российского менеджмента анализируется под углом зрения причин отставания от развитых стран и задач отечественного менеджмента. Основными причинами отставания менеджмента автор считает перерывы в развитии, связанные с войнами и репрессиями, недостаточное внимание к гуманитарному образованию, большой разрыв между теорией и практикой.

Отдельно исследуются общие закономерности влияния научно-технического прогресса на организации в XX веке.

Параграф завершается постановкой философских проблем менеджмента. Выделяются проблемы, стоящие перед философией менеджмента: создание единой теории управления, преемственность лидеров организации, соотношение общего и специфического в менеджменте и эффективность как основная проблема менеджмента.

Во втором параграфе "Идеальные компоненты управленческой деятельности" исследуется состав и взаимодействие "идеальных компонентов" менеджмента.

В менеджменте большое и в последнее время все усиливающееся значение имеют информационные и интеллектуальные компоненты, которые правильнее было бы назвать "идеальными компонентами" менеджмента, имея в виду не стремление к идеалам, а их принадлежность к идеальному миру в противоположность материальному. До сих пор нет общепризнанного понимания роли идеальных компонентов в менеджменте. Автором предлагается собственный вариант трактовки этих понятий в целях уточнения содержания менеджмента как деятельности.

В начале параграфа приводятся сведения о достижениях ряда американских и японских авторов в области идеальных компонент менеджмента и обосновывается необходимость и важность проведения работ в данном направлении.

Проблема идеальных компонент в целом анализируется, основываясь на работах Э.В.Ильенкова, К.Поппера, П.В.Копнина. Затем характеризуется значение каждого компонента: информации, опыта, знания, принципов, вопроса, решения, идеи.

Основываясь на работе И.И.Гришкина, я различаю три понятия информации: информация в объекте, информация в субъекте, информация на материальном носителе. Он выделяет три основных аспекта информации: семантический, синтаксический и прагматический. Информация рассматривается как исходный ресурс для принятия решений.

В отличие от информации опыт приобретается в ходе деятельности. Опыт формируется, накапливается, передается в виде эмпирических правил, которые не имеют строгого причинного объяснения, так как установление причин - область научного исследования. Выделяются негативный и позитивный, собственный и чужой опыт. Эмпирическая школа особое значение придает накоплению и использованию опыта менеджеров. Однако признавая важное значение опыта в деятельности менеджера, необходимо отметить, что теория менеджмента не может исходить только из опыта.

Знание принадлежит человеку и передается в процессе обучения. Можно выделить четыре разновидности знаний: "знания-истины", "знания-навыки", "знания-справки" и "знания-принципы". "Знания-истины" представляют собой истинные суждения декларативного характера. "Навыки" являются знанием, которое формируется в ходе деятельности, и они неразрывно связаны с действиями. Справочные сведения, позволяющие осуществить поиск знаний - это ориентационные знания. По существу, они являются информацией.

Прирост знания, видимо, осуществляется путем присоединения к имеющемуся знанию новой информации. Но это соединение осуществляется не механическим способом, а совместной обработкой информации и старого знания, в результате которой вырабатывается новое знание. Знания в отличие от информации образуют систему.

Большую роль при этом играют методические знания, выражающиеся в виде принципов. С их помощью осуществляется сопоставление имеющегося и приращиваемого знания. Принципы - это знания, находящиеся на метауровне и выполняющие инструментальное назначение. Важно определить границы целесообразного применения принципов.

Решение связано с понятием императива. Императив - это суждение, иницирующее действие и запрещающее какие-то действия. Таким образом, императив основывается на решении, это волевое выражение решения. Происходит последовательный переход от информации к решению и от решения к действиям. В основе решения лежит идея.

Понятие идеи известно со времен Платона, который определяет ее как "сущность". Кант понимал идеи как "понятия чистого разума", которые "выходят за пределы всякого опыта", т.е. являются трансцендентными.

С точки зрения автора данного исследования, идея - это предположение возможности или невозможности существования истины, факта, правила, решения или совершения какого-либо материального действия. Таким образом, идея - сложный компонент, который имеет отношение к другим идеальным компонен-

там или к материальным действиям. Исходя из изложенного, получается, что идея занимает центральное положение среди идеальных компонентов. Идея может быть высказана в ходе общения или заимствована из литературного источника, но первичное ее происхождение идет от подсознания.

Возникновению знания предшествуют вопросы. Формулирование вопроса не подразумевает обязательной рациональной процедуры. "Вопрос" часто приходит тем же способом, что и "идея" - через подсознание. Правильно ориентированные и корректно поставленные вопросы ведут к росту знаний.

Менеджмент по определению является эффективной деятельностью, поэтому в управленческой деятельности решения занимают ключевое положение среди идеальных компонентов.

Суть решения находится в снятом виде в идее, а не в информации. Информация - всего лишь строительный материал, а сам замысел, "зародыш" решения, в неявном виде находится в идее.

Переходным "мостиком" между идеальной и материальной сферами являются два процесса: принятие решений и регистрация факта. Процесс принятия решений принадлежит к идеальной сфере и в значительной мере "скрыт от глаз". Но результат процесса - решение - приобретает внешнюю форму в виде "императива". Императив - это такое действие руководителя, которое побуждает к действию подчиненных. В этом случае происходит переход "от духа к материи". Обратный процесс - это регистрация факта явления или изменения, происходящего в мире вещей. Это процедура измерения или передача сообщения о событии. Так происходит переход в обратную сторону - "от материи к духу".

В третьей главе "Философский анализ социально-психологических проблем менеджмента" исследуется влияние менталитета на менеджмент и выявляется методологическая значимость понятия эффективности в построении общей теории менеджмента.

В первом параграфе "Проблема влияния менталитета на управленческую деятельность" описываются черты российского менталитета; проводится фило-

софский анализ отношений, связанных с менталитетом; анализируется влияние особенностей менталитета на менеджмент; предлагается ролевое обучение менеджеров менталитетным реакциям.

Автором дается следующее определение менталитета: "Менталитет - это исторически сложившийся социально-психологический феномен массового сознания людей, заключающийся в стереотипных реакциях и установках на жизненные ситуации." Менталитет характерен для народа, проживающего в определенной местности, он формируется под влиянием уклада жизни, природных условий и взаимодействия с другими социальными общностями. Менталитет включен в структуру реального поведения людей наряду с его национальными, религиозными, ролевыми и личными психологическими особенностями. Менталитет можно отнести к "тонкой" среде менеджмента.

Заимствование зарубежного опыта в менеджменте требует учета особенностей собственного менталитета и его отличия от менталитета других стран.

К особенностям российского менталитета можно отнести неравномерность ритма деятельности; отрицание преемственности; масштабность действий и широту натуры, связанную с неограниченностью пространства; опору на внешние источники силы; стремление к однозначности мышления и поведения; ориентацию на силу; антиинтеллектуализм, проявляющийся в социальной недооценке интеллекта; стремление к равенству и справедливости, доходящее до уравнительности; коллективизм в физическом труде и индивидуализм в умственном труде; неформальность отношений.

Черты менталитета обусловлены онтологией бытия народа и представлены отношениями к пространству и времени, отношением целого и части, социальными отношениями между людьми, приоритетами социальных ценностей, типом согласованности между действиями, типом организации совместных действий, отношением к трудностям.

Учитывая воздействие менталитета, можно выделить различные типы отношений: отношения ориентации; отношения внутри деятельности; отношения,

обусловленные логикой мышления; формальные и неформальные отношения; отношения позиционирования.

Пространство выражается отношениями к замкнутости и открытости, ограниченности и безграничности, целостности и "поделенности" пространства. Время характеризуется отношениями: восприятие темпа событий, быстрое или замедленное течение времени; фрагментация времени на отдельные мгновения или непрерывность времени; отношение к ожидаемым срокам получения результатов.

Внутридеятельностные отношения связаны с характерным типом чередования видов действий или согласованностью между видами действий; с определенной организацией совместных действий (коллективных или индивидуальных); со специфическими переходами деятельности между людьми.

Большую группу составляют отношения позиционирования: отношение человека и мира; отношение к данности (что принимать заданным); отношение к затруднениям, препятствиям и проблемам; адаптивное или реактивное отношение к ситуации; отношение к социальным ценностям, таким как сила, интеллект, закон, справедливость.

Мышление характеризуется двузначной или многозначной логикой, которая принята людьми данного менталитета.

Социальные отношения могут рассматриваться в двух дихотомиях: "равенство-неравенство", "формальность-неформальность". Последнее противопоставление может описываться через понятие дистанции отношений.

Ориентация на внешние или внутренние источники силы зависит от понимания человеком отношения "целого и части". Возможны два варианта. Первый вариант: "Я" - "часть целого". "Целое" - это мир. Второй вариант: "Целое" - это "Я". Мир - это "часть моего "Я". В первом случае источник силы вне меня. Во втором - внутри.

Эффективность управления зависит от экономических, политических и социальных условий. Менталитет, как и традиции, можно отнести к социальным

условиям. Оценка влияния менталитета на менеджмент необходима в первую очередь для ассимиляции западного управленческого опыта. Решение практических вопросов в этой области представляет интерес и с позиции конкуренции или партнерства с зарубежными фирмами.

Воздействие менталитета очень неоднородно. По степени влияния можно выделить три уровня менталитета. Первый уровень - поверхностные реакции на уровне бытового менталитета, в большинстве ситуаций не оказывающие существенного влияния на менеджмент. Более интересен уровень нежелательных реакций, которые можно назвать "ловушками" менталитета. Это особенности поведения у различных народов, которые вызывают неловкое положение, недоразумения. Третий уровень - катастрофические реакции, которые вызывают необратимые последствия.

Реакция менеджеров на влияние менталитета должна закладываться на этапе их профессионального обучения, которое следует учитывать не только знание особенностей менталитета, но и формировать практические навыки у менеджера. Навыки должны обеспечивать правильную реакцию у менеджера на различные ситуации, связанные с менталитетом. Следовательно, требуется специфическое ролевое обучение.

Реакции менталитета с позиции эффективности менеджмента могут носить как позитивный, так и негативный характер. Поскольку возможно косвенное взаимодействие с менталитетом, то в ролевом поведении необходимо предусмотреть выделение двух уровней: внешнего и внутреннего. Внешнее поведение обязано быть согласованным с менталитетом. Внутреннее поведение менеджера должно компенсировать последствия негативных менталитетных реакций.

Во втором параграфе "Социально-философские аспекты эффективности менеджмента" анализируется понятия *эффективности, эффективности управления, эффективности менеджмента*; предлагаются виды эффективности в менеджменте, рассмотрена концепция реализации стратегии.

Эффективность является главным критерием управленческой деятельности. Это общенаучная категория, которая используется в системном анализе, исследовании операций, кибернетике, менеджменте, маркетинге, экономике. Эффективность управления зависит от влияния научно-технического прогресса, менталитета, традиций, представлений менеджеров об управлении.

В философии эффективность связана с категориями "деятельность", "мера", "практика". Рассуждая о практике, менеджеры и философы имеют очень отличающиеся позиции. Философы рассуждают о практике в общем и целом. А менеджер обязан об этом думать в конкретных пространственно-временных границах.

Эффективность не складывается просто как сочетание факторов, источников эффективности, статических соотношений. Она имеет синергизм, который проявляется в пространстве отношений между людьми и через временную непрерывность, в виде определенных задержек между воздействием факторов и их реальными последствиями. Эффективность - это не правильность или идеальность построения, а скорее, соразмерность функционирования и развития. Развитие является переходом на другой уровень функционирования. Эффективность - это соразмерное изменение в отношении внешней среды и внутренних процессов. Затягивание в разрешении внутренних проблем может сказаться на решении внешних задач. С другой стороны, цель, ориентированная на внешние задачи, может стимулировать мобилизацию внутренних ресурсов. Подытоживая рассуждения об эффективности и опираясь на понятия деятельности, управления и менеджмента, можно прийти к следующим выводам.

Эффективность является ценностной характеристикой деятельности, которая имеет несколько моментов: достижение цели, достижение цели в назначенный срок, результативность, отсутствие негативных последствий, сопутствующих деятельности. Под *эффективностью управления* понимается степень достижения результатов управления, исходя из сроков, средств и методов воздействия на объект. *Эффективность менеджмента* - это степень достижения

результатов менеджмента в соответствии со стратегией, ее реализацией, в рамках ограничений на сроки и используемые ресурсы.

Таким образом, эффективность понимается как ценностная характеристика деятельности, проявляющаяся в менеджменте в степени достижения цели и результативности управления.

Различные подходы к управлению часто не учитывают, что организация является социальной системой. Основное отличие социальных систем, как и биологических, от технических состоит в их неметрической связности частей системы. Метрическая связность основана на физическом соприкосновении частей. "Соседние" части находятся, как правило, в механическом взаимодействии. Они зависят от расстояния между частями, непосредственного физического контакта и взаимного расположения. Неметрическая связность означает наличие связей, не обусловленных непосредственным физическим контактом, близким расстоянием или взаимным расположением. Если метрическая связность ограничена пространственными рамками, то неметрическая связность таких ограничений не имеет, и поэтому ее связность может иметь гораздо большую величину.

Именно характеристика связности определяет отличие социальной и биологической системы от технической. Метрическая связность позволяет осуществлять взаимодействия последовательно, через "соседние" элементы. Нарушение деятельности отдельных элементов приводит к необходимости их замены. Это требует участия активного начала, находящегося вне системы, т.е. субъекта. Все это приводит к невозможности саморазвития таких систем.

Неметрическая связность частей системы приводит к возможности синхронных изменений. Это обуславливает динамическое существование системы, появление кумулятивных эффектов и лагов. В результате становятся возможными явления синергизма, роста и саморазвития. Все это отличает социальную систему. Для них характерно наличие больших косвенных внешних эффектов в отличие от технических систем, которые обычно замкнуты и автономны.

Элементы социальной системы связаны с идеальными компонентами, присущими человеку. Эти идеальные компоненты могут существенно нелинейно воздействовать на социальные системы. Таких элементов практически нет в биологических системах. Наличие идеальных компонентов вместе со способностью социальных систем к быстрому разрушению старых связей и возникновению новых делает социальную систему более гибкой, с более быстрой реакцией приспособления. С системной точки зрения, социальная и биологическая системы имеют большое сходство - они имеют один тип связности, но их отличия, в том числе и системные, обусловлены различными свойствами составляющих ее элементов. В итоге, социальная система благодаря другим свойствам своих элементов проигрывает биологической в стабильности, но приобретает гибкость приспособления к новым условиям.

Автором выделяется четыре вида эффективности: административная, экономическая, технологическая и социальная.

Социальная эффективность выражается в системе отношений между всеми участниками деятельности. Внимание ученых все больше концентрируется на общих механизмах функционирования и развития организаций. В этом отношении согласование интересов всех взаимодействующих участников, сторон в процессах, связанных с организацией, играет ключевую роль. Такие участники могут быть выделены внутри и вне организации.

Через социальную эффективность удастся определить организацию. Если организацию рассматривать с этой точки зрения, то она является объединением части участников каких-то процессов под общую "организационную границу", которая позволяет более полно удовлетворить интересы всех взаимодействующих сторон. Если этого не происходит, то организация или не создается ("организационная граница" не появляется), или организация разрушается, и эта "граница" исчезает. Таким образом, организация - это прежде всего объединение взаимодействующих участников для осуществления какой-либо деятельности и удовлетворения их интересов. Эффективность организации определяется степе-

689 нью удовлетворения интересов всех участников деятельности организации,
690 находящихся как в самой организации, так и вне ее.

691 Методологическая проблема реализации эффективности может иметь сле-
692 дующее решение. Чтобы достичь эффективности, необходимо уделить внимание
693 трем моментам: *стратегии, процессу управления и человеческому потенциалу*, то
694 есть иметь "квалифицированных" менеджеров, которые смогут принять решения,
695 обеспечивающие "правильное" использование человеческого потенциала для
696 реализации "правильной" стратегии.

697 Таким образом, эффективность работы организаций становится условием
698 развития общества.

699 **В заключении** подводятся итоги исследования и намечаются направления
700 дальнейшей исследовательской деятельности в философии менеджмента.

701

- По теме диссертации опубликованы следующие работы:
1. Павлов В.П. Деятельностный подход в управлении. //Технико-экономические проблемы промышленного производства. Тезисы докладов Межд.науч.-технич.конф. - Набережные Челны, изд. КамПИ, 2000, - С.59.
 2. Павлов В.П. Теория деятельности и менеджмент.//Перспективы развития современного общества. Материалы Всеросс.науч.конф., - Казань, КГТУ им.А.Н.Туполева, 2000, - С.72-74.
 3. Павлов В.П. Менталитет и менеджмент. //Интеллектуальный потенциал общества и развитие мышления учащихся и студентов. Сб.науч.трудов междунар.конф. - Казань, "Print Express", 2001, -С.479.
 4. Павлов В.П. Оценка учебной деятельности студентов. //Социальная трансформация и актуальные проблемы современного образования. Материалы межд.науч.-практ.конф., посвященной 10-летию ТАРИ. - Казань, ЗАО "Новое знание", 2002, - С.318-320.
 5. Павлов В.П. Эволюция менеджмента и задачи отечественного менеджмента. //Современный российский менеджмент: состояние, проблемы, развитие. Сб.статей Всеросс.науч.-метод.конф. - Пенза, 2003, - С.240-241.
 6. Павлов В.П. Философские вопросы влияния менталитета на менеджмент. //Языковые и культурные контакты различных народов. Сб.статей Всеросс.науч.-метод.конф. - Пенза, 2003, - С.206-209.
 7. Павлов В.П. Информационные и интеллектуальные компоненты менеджмента. //Организационный менеджмент: состояние, проблемы, тенденции. Сб.статей I Межд.науч.-метод.конф. - Пенза, 2003, - С.186-187.
 8. Павлов В.П. Философский аспект проблемы классификации функций управления.//Человек в современном мире. Материалы Межд.науч.конф. Архангельский государственный технический университет. - Архангельск, 2003, - С.65-67.

- 731 9. Павлов В.П. Ролевое обучение менеджеров менталитетным реакциям.
732 //Диалог культур: проблема толерантности, межкультурной коммуникации и
733 межконфессиональных отношений. Материалы итог.науч.-практ.конф. ТАРИ.
734 - Казань, РИЦ "Титул", 2003, - С.76-78.
- 735 10. Павлов В.П. Научно-технический прогресс как фактор влияния на менедж-
736 мент. //Современный российский менеджмент: состояние, проблемы, развитие.
737 Сб.статей Всеросс.науч.-метод.конф. - Пенза, 2004, - С.159-161.
- 738